



Consorzio per le
AUTOSTRADE SICILIANE

Data della deliberazione

13 febbraio 2020

N° 3 / CD

OGGETTO:

**Approvazione Schema
del Piano delle Azioni
Positive 2020/2022 del
Consorzio per le Auto-
strade Siciliane.**

ESTRATTO DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DIRETTIVO

L'anno **duemilaventi**, il giorno **tredici** del mese di **febbraio**, alle ore **13,00**, in Messina, presso gli Uffici del Consorzio, si è riunito il Consiglio Direttivo presieduto dal Presidente, Avv. Francesco Restuccia, con l'intervento dei Signori:

Avv. Chiara Sterrantino - Componente

Arch. Sergio Gruttadauria - Componente

Assiste il Dirigente Generale, Ing. Salvatore Minaldi.

OMISSIONES

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER IL CONSIGLIO DIRETTIVO

PREMESSO che la normativa di cui al Decreto Legislativo n° 198 del 2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n° 246” le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani azioni positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro.

VISTA la deliberazione assunta in data 2 marzo 2017 n° 4/CD, con la quale il Consiglio Direttivo adottava il “Piano delle Azioni Positive 2017/2019” del Consorzio per le Autostrade Siciliane.

VISTA la Direttiva 26/6/2019 n° 2 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di Pari Opportunità, recante “Misure per promuovere le pari opportunità nelle Amministrazioni Pubbliche”.

RIBADITO che l’adozione del Piano delle Azioni Positive non deve rappresentare soltanto un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l’Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi.

RITENUTO necessario richiamare il “Piano” già approvato, per il triennio 2017/2019, con la predetta deliberazione 2 marzo 2017 n° 4/CD; Piano che, con le relative misure, deve intendersi quale parte integrante e sostanziale del Piano oggi in approvazione.

VISTO lo Schema di “Piano di Azioni Positive 2020/2022”, allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale.

RITENUTA la opportunità/necessità di approvare lo Schema di “Piano” predetto.

VISTO il vigente Statuto del Consorzio per le Autostrade Siciliane

si propone che il Consiglio Direttivo

d e l i b e r i

APPROVARE lo Schema di “Piano delle Azioni Positive 2020/2022” del Consorzio per le Autostrade Siciliane – allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale – nel quale deve intendersi richiamato e confermato integralmente il Piano già approvato per il triennio 2017/2019 con deliberazione 2 marzo 2017 n° 4/CD.

DISPORRE che il Piano venga trasmesso all’Ufficio di Consigliera di Parità territorialmente competente per l’opportuno parere.

RINVIARE a successivo atto deliberativo l’Adozione del Piano, che tenga conto del parere che sarà espresso dalla Consigliera di Parità.

Il Dirigente Generale
(Ing. Salvatore Minaldi)



IL CONSIGLIO DIRETTIVO

VISTO lo Schema di “Piano delle Azioni Positive 2020/2022” del Consorzio per le Autostrade Siciliane, allegato al presente atto.

RITENUTO di condividere e far proprie le premesse ed i contenuti esposti nella parte motiva della superiore proposta.

VISTI i pareri – come di seguito espressi – in ordine alla approvazione del presente provvedimento.

Il Responsabile del Servizio Finanziario e di Ragioneria

in ordine alla proposta di deliberazione relativa a “*Approvazione Schema del Piano delle Azioni Positive 2020/2022 del Consorzio per le Autostrade Siciliane*”, esprime parere FAVOREVOLE.

Il Responsabile Servizio Finanziario e di Ragioneria
(Dott.ssa Caterina Lombardo)



Il Dirigente Generale

in ordine alla proposta di deliberazione relativa alla “*Approvazione Schema del Piano delle Azioni Positive 2020/2022 del Consorzio per le Autostrade Siciliane*” esprime, in linea tecnica, parere FAVOREVOLE.

Il Dirigente Generale
(Ing. Salvatore Minaldi)



Con votazione unanime

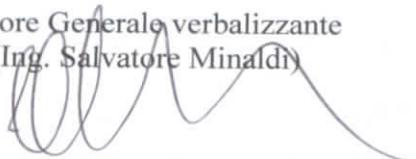
DELIBERA

APPROVARE lo Schema di “Piano delle Azioni Positive 2020/2022” del Consorzio per le Autostrade Siciliane – allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale – nel quale deve intendersi richiamato e confermato integralmente il Piano già approvato per il triennio 2017/2019 con deliberazione 2 marzo 2017 n° 4/CD.

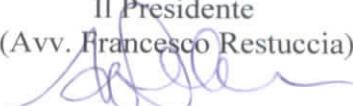
DISPORRE che il Piano venga trasmesso all’Ufficio di Consigliera di Parità territorialmente competente per l’opportuno parere.

RINVIARE a successivo atto deliberativo l’Adozione del “Piano” che tenga conto del parere che sarà espresso dalla Consigliera di Parità.

Il Direttore Generale verbalizzante
(Ing. Salvatore Minaldi)



Il Presidente
(Avv. Francesco Restuccia)



PRESENTAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020/2022 del Consorzio per le Autostrade Siciliane.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Al riguardo, il D. Lgs. n° 198/2006 recante *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"* (di seguito *"Codice"*) all'articolo 48, intitolato *"Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni"*, stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano *"Piani triennali di azioni positive"* tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Il presente *"Piano di Azioni Positive"* si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Consorzio per le Autostrade Siciliane per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal sopracitato Codice. Le disposizioni del suddetto Codice hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro. La norma italiana, ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità
- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il citato Codice, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro
- Divieto di discriminazione retributiva
- Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
- Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
- Divieto di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. E sono misure "speciali" – in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta –, nonché "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguitamento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità. Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei posti di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, così come confermato nella Direttiva 26/6/2019 n° 2 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di Pari Opportunità, recante "Misure per promuovere le pari opportunità nelle Amministrazioni Pubbliche", l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto, le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale. La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea, ma accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le

differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Il Consorzio per le Autostrade Siciliane ha dato seguito alle superiori indicazioni attraverso l'adozione, sentita la Consigliera di Parità per la provincia di Messina, del *"Piano delle Azioni positive"*; e ciò con deliberazione 2 marzo 2017 n° 4/CD.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022 (di seguito *"Piano"*) del Consorzio per le Autostrade Siciliane – in continuità con il precedente Piano 2017-2019 come sopra approvato, da intendersi qui integralmente, formalmente e sostanzialmente richiamato – rappresenta uno strumento per offrire a tutti i dipendenti la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio. Il Piano 2020-2022 recepisce anche le modifiche apportate al Regolamento per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni a seguito dell'introduzione della Direttiva del 26/6/2019 n° 2: le amministrazioni pubbliche sono tenute a promuovere e attuare concretamente il principio delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e delle competenze nelle politiche del personale.

In coerenza con tali principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano si individueranno modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace. Grazie alle segnalazioni che perverranno dai dipendenti e/o dalle parti sociali il Piano delle Azioni Positive costituirà un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

Gli interventi del *Piano* si pongono in linea con i contenuti del Piano per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (P.T.P.C.T.) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il Piano delle Azioni Positive è da considerarsi sempre *"in progress"* e, pertanto, ogni anno dovrà essere aggiornato con l'approvazione del Piano per il triennio successivo.

Da un punto di vista procedurale, il Consiglio Direttivo approva il Piano delle Azioni Positive a seguito della condivisione con la Consigliera di parità competente territorialmente e tenendo conto delle osservazioni eventualmente formulate.

Obiettivi Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022 ricomprende i seguenti obiettivi generali:

1. Pari Opportunità e Benessere
2. Organizzativo Obiettivo
3. Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Pari Opportunità:

Per quanto riguarda le pari opportunità, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private

rispetto al tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare. In tale ottica deve essere inquadrata la Legge n° 81/2017, la quale viene sottolineato come, oltre a migliorare la competitività, le sperimentazioni sul lavoro agile possano contribuire a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Per quanto riguarda in particolare la Pubblica Amministrazione, il riferimento normativo è l'art. 14 della Legge n° 124/2015 e la successiva Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017 in materia di lavoro agile.

D'altronde è ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività. Le organizzazioni non possono ignorare, infatti, l'esistenza di situazioni, ormai molto diffuse, che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone e che, complice da un lato la crisi economica che ha coinvolto molte famiglie oltre a condizioni di disabilità, e, dall'altro, lo slittamento dell'età pensionabile, costringe lavoratori sempre più anziani a farsi direttamente carico delle attività di cura di figli e genitori anziani, invece di delegarle a soggetti esterni.

In un contesto di attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa, il Consorzio per le Autostrade Siciliane potrà e dovrà "studiare" percorsi organizzativi che comprendano l'applicazione dei vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti delle persone che ne faranno richiesta, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, cercando di contemporaneare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Tutto ciò in un'ottica di trasversalità tra i generi e senza trascurare il necessario investimento culturale e formativo per colmare l'eventuale *gap* digitale tra i dipendenti. Per colmare l'obsolescenza delle competenze sarà necessario definire piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e della *Digital Agility*, che dev'essere trasversale a tutta l'organizzazione, per consentire ai dipendenti di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali. La formazione sarà, quindi, uno strumento essenziale per la realizzazione di tali obiettivi.

Benessere Organizzativo:

Per quanto riguarda il benessere organizzativo, è necessario innanzitutto sottolineare che si tratta di un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Ente, a livello generale, in materia di gestione del personale, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Sempre maggiore attenzione dovrà essere posta al tema della comunicazione interna e della trasparenza con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

Si dovrà pianificare e lavorare per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti, in un contesto nel quale il processo di digitalizzazione è centrale. Tale percorso di analisi dovrà veicolare, quindi, la programmazione dei fabbisogni di nuovo personale e permettere la ricognizione delle competenze già presenti nell'organizzazione per consentire una migliore allocazione delle persone, al fine di garantire da un lato il miglior funzionamento

dell'organizzazione e dall'altro di valorizzare il potenziale inespresso, facilitare lo sviluppo professionale, l'apprendimento e la motivazione.

Nel prossimo triennio dovrà procedersi alla effettuazione di indagini mirate alla misurazione del benessere organizzativo percepito. Tali rilevazioni dovranno connettersi ed integrarsi con altre indagini previste dalla normativa (valutazione dello stress lavoro-correlato) o attivate nell'ambito di progetti di innovazione e sviluppo dell'organizzazione.

Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Nell'ambito del contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, dovrà essere rafforzata l'azione mirata di controllo. L'efficacia di tale azione, infatti, è condizionata e trae beneficio, oltre che dalle specifiche individuali competenze, anche da una relazione continua e strutturata con l'Area della Gestione del Personale e dalla promozione e riconoscimento del ruolo da parte di tutti i dirigenti e responsabili delle strutture dell'Amministrazione, nonché dalla condivisione di procedure, formazione e buone prassi. Dovranno, inoltre, essere predisposte azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani.

Iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze; iniziative sulla conciliazione vita-lavoro.

Obiettivi: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni:

- Individuazione di modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni
- Azioni di sostegno per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi, con particolare attenzione alla maternità
- Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità
- Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema dell'età, analizzando soluzioni che consentano di attivare un reciproco scambio di esperienze, conoscenze e capacità tra dipendenti di diverse generazioni
- Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere e qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, nonché per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei dipendenti tutti
- Monitoraggio, pianificazione e sviluppo di strumenti di conciliazione lavoro-casa (part-time, telelavoro, flessibilità oraria)
- Analisi dello strumento e della procedura per effettuare indagini finalizzate alla misurazione del benessere organizzativo percepito
- Mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti
- Ricerca e sperimentazione di metodologie innovative per rafforzare la motivazione e per favorire l'ascolto e la crescita personale

- Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza.

Monitoraggio del Piano

Il Piano triennale 2020-2022 sarà sottoposto a monitoraggio annuale che consenta di valutare i risultati delle azioni positive individuate. Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Ente approverà il Piano del triennio successivo.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente.

Nel periodo di validità del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte dei dipendenti e delle parti sociali.